



ROBERT WALTERS

**ATRAER Y RETENER A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL
EL MANAGEMENT DEL FUTURO**

ROBERT WALTERS

INTRODUCCIÓN

ATRAER Y RETENER A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL

La generación Millennial es aquella nacida entre las décadas de los 80 y los 90, encontrándose en la actualidad en la franja de los 20 a los 35 años. A partir del año 2025, será el grupo más importante entre la población activa, contando ya hoy con una presencia importante en el ámbito laboral.

Conocidos también como la 'Generación Y', los Millennials son la primera generación de nativos digitales, conocedores de la tecnología y casi permanentemente conectados, rara vez vistos sin una tablet o un teléfono en las manos. Se trata de la generación más cualificada de la historia, y han sido capaces de dominar la multitarea gracias a su constante y temprana exposición a una amplia variedad de medios de comunicación.

Los Millennials (nacidos entre 1980 y 1999) conviven como fuerza de trabajo actual con la Generación X (nacidos entre 1960 y 1979) y los Baby Boomers (nacidos entre 1940 y 1959). Las diferentes actitudes, prioridades y hábitos laborales de estos tres grupos generacionales pueden ser fuentes potenciales de conflicto. Sin embargo, ofrece a las organizaciones la oportunidad de beneficiarse de un amplio y diverso abanico de habilidades y experiencias dentro una misma fuerza laboral.

Entender qué motiva a los profesionales Millennial, así como la manera en qué perciben a su empresa y a sus compañeros de trabajo, es fundamental tanto para atraerlos y retenerlos en la organización como para desarrollar su máximo potencial y liderazgo.

METODOLOGÍA

En Robert Walters hemos entrevistado a 250 responsables de selección y 1.300 profesionales, y consultado a nuestros expertos para elaborar este Informe:

CONTENIDO

- 01 Cómo atraer a los profesionales Millennial
- 02 Millennials: Aspectos más relevantes al comenzar un nuevo trabajo
- 03 ¿Cómo retener a los profesionales Millennial?
- 04 ¿Qué motiva a los Millennials a cambiar de empleo?
- 05 Diferencias intergeneracionales en el lugar de trabajo
- 06 Desarrollar a los profesionales Millennial como futuros líderes
- 07 Fuentes de conflicto intergeneracional en el ámbito laboral
- 08 ¿Qué papel juega la tecnología a la hora de atraer y retener a los Millennials?
- 09 Hallazgos clave

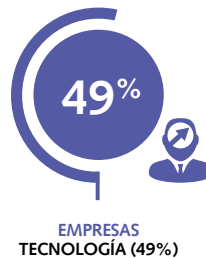
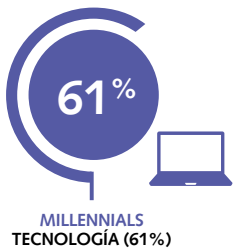
LOS MILLENNIALS EN CIFRAS



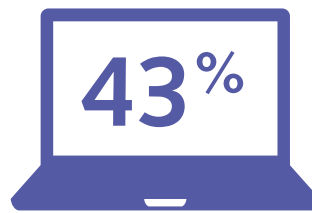
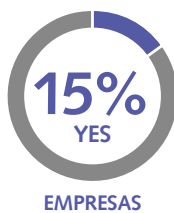
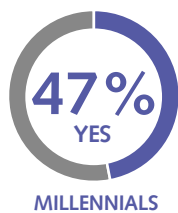
¿Qué mantiene a los Millennials comprometidos con su trabajo?

PLAN DE CARRERA PROFESIONAL	57%
OPORTUNIDAD DE EJERCER INFLUENCIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	41%
PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERSONALIZADOS	33%
RECONOCIMIENTO FORMAL POR LOGROS INDIVIDUALES	24%

Principales fuentes de conflicto intergeneracional en el lugar de trabajo

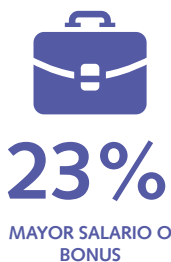


¿Deben las empresas adoptar siempre las últimas tecnologías aunque el coste sea alto?



43% de los Millennials sería más proclive a aceptar un trabajo si el empleador utiliza las mismas tecnologías que ellos

Las 3 razones principales por las cuales los Millennials cambian de empleo



¿Deberían las empresas promover el uso de las redes sociales en el lugar de trabajo?





CÓMO ATRAER A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL

Los Millennials tienen una gran confianza en sí mismos y no esconden su ambición profesional. Una actitud que se refleja en sus prioridades a la hora de buscar un nuevo empleo. Un plan de carrera profesional estructurado, así como un salario y una tecnología competitivos resultan claves a la hora de atraer a los profesionales de esta generación.

PLAN DE CARRERA PROFESIONAL ESTRUCTURADO

El 85% de los Millennials considera las oportunidades de promoción rápidas como uno de los aspectos más importantes sobre su trabajo. Para atraer a los profesionales Millennials, las organizaciones necesitan implementar estrategias y políticas que agilicen el desarrollo de sus empleados, así como informar durante los procesos de selección a los empleados potenciales sobre los planes de carrera de la compañía.

85%

de los Millennials busca oportunidades de promoción rápidas

ASEGURAR QUE TU ESTRATEGIA RETRIBUTIVA ESTÁ ALINEADA CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS MILLENNIALS

Un salario competitivo es importante para toda generación, pero especialmente para los ambiciosos Millennials para los que su remuneración refleja su status y éxito profesional. Un 94% valora un sistema de remuneración y bonus competitivos como importante, mientras que para un 22% el salario sería la razón principal por la que cambiarían de empleo.

Durante la recesión económica, el 54% de los Millennials aceptó una oferta de empleo con un salario inferior a sus expectativas. En consecuencia, las organizaciones deben ser conscientes de que este último ha sido un factor decisivo en la importancia que le dan estos profesionales al aspecto retributivo. Asimismo, implica que a medida que la situación económica sea más favorable, los Millennials esperan que se cumplan sus expectativas salariales.

INVERTIR Y ADOPTAR LAS ÚLTIMAS TECNOLOGÍAS

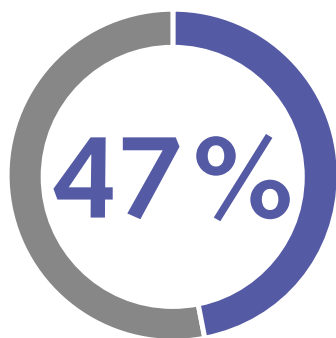
El 43% de los Millennials afirma que sería más proclive a aceptar un trabajo si la empresa contratante utiliza las mismas tecnologías que el usa. La organización que mantenga una actitud abierta y en disposición de adoptar las plataformas y tecnologías más relevantes, podrá obtener una ventaja competitiva a la hora de atraer a los profesionales Millennials.



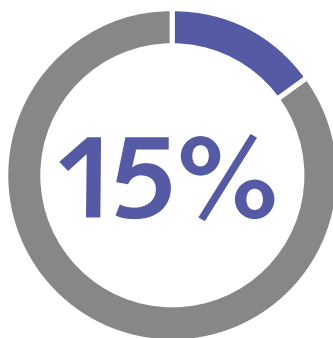
Marco Laveda
Managing Director en Robert Walters

“Los profesionales Millennials se sienten más cómodos en un ambiente de trabajo digital que ninguna otra generación anterior. Están habituados a adaptarse a las nuevas tecnologías y esperan que sus empresas hagan lo mismo. Cuando las organizaciones comparan el coste-beneficio de un nuevo sistema, no deben olvidarse del potencial de esta inversión para atraer a los profesionales Millennials”.

¿Deben adoptar las empresas las últimas tecnologías, aunque el coste sea alto?



MILLENNIALS



EMPRESAS

MILLENNIALS: ASPECTOS MÁS RELEVANTES AL COMENZAR UN NUEVO TRABAJO

Cuando los Millennials comienzan un nuevo empleo, esperan que las expectativas generadas durante el proceso de selección se hagan realidad. Es esencial que la organización les ayude en su adaptación al entorno laboral desde el inicio, que fomente un liderazgo abierto y otorgue importancia a su desarrollo profesional.

FALTA DE COMUNICACIÓN U ORGANIZACIÓN CON SUS SUPERIORES

El 60% de los Millennials afirma que la falta de comunicación u organización con su superior ha sido la principal causa de decepción al empezar un nuevo trabajo. Existe una diferencia creciente con respecto a las generaciones anteriores – siendo la segunda causa de decepción para los profesionales de la Generación X y los Baby Boomers, con el 51% y el 45% respectivamente.

59%

de los Millennials se ha sentido decepcionado ante una mala implementación de los planes de carrera y formación en un nuevo

PLANES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El 43% de los Millennials afirma que un programa de mentoring diseñado para ayudar a las incorporaciones a adaptarse al entorno laboral fue la práctica más importante de su proceso de inducción, y que éste respaldó su deseo de desarrollar su carrera profesional dentro la compañía.

Asimismo, resulta esencial poner en marcha planes de formación y desarrollo profesional desde la fase inicial, así como asegurarse de que sean adecuados a los profesionales Millennial. El 59% se ha sentido decepcionado ante una mala implementación de los planes de carrera y formación cuando ha comenzado un nuevo trabajo.

CULTURA CORPORATIVA POSITIVA

La promoción de una cultura organizacional abierta es nuevamente un factor crucial en la satisfacción de los Millennials. El 45% reconoce haberse desilusionado en nuevo empleo a causa de una cultura corporativa pobre.

Porcentaje de profesionales que consideran la falta de comunicación y organización con sus superiores la causa más importante de decepción al comenzar un nuevo trabajo

45%



BABY BOOMERS

51%



GENERATION X

60%



MILLENNIALS



Alberto Muñoz

Associate Director en Robert Walters

“Las empresas que descuidan los aspectos sociales de su cultura corren el riesgo de alejar a los profesionales Millennial de su organización. Para las empresas más tradicionales este cambio cultural puede suponer un auténtico reto, pero implantar pequeños y constantes avances servirán para demostrar a los Millennials que sus superiores son receptivos a nuevas ideas”.

¿CÓMO RETENER A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL?

Las organizaciones necesitan asegurar que sus empleados están comprometidos y satisfechos con su trabajo para retener a los profesionales Millennial. Es imprescindible que faciliten el desarrollo y crecimiento de sus equipos a través de programas de formación personalizados, así como generando las oportunidades necesarias para que los Millennials participen activamente en las decisiones de la empresa y alcancen sus metas profesionales.

DESARROLLO PROFESIONAL

Los Millennials desean más que un trabajo, desean una carrera profesional. El 57% menciona las oportunidades de desarrollo profesional como el factor más importante para mantenerse comprometidos con su trabajo.

El interés de los Millennials por su desarrollo profesional refleja no sólo su juventud –es lógico que en una etapa temprana los profesionales estén interesados en su evolución de carrera – demuestra la ambición de esta generación. Los Millennials han sido educados bajo la idea de que serían capaces de conseguir cualquier objetivo, una confianza que les lleva a demandar responsabilidades desde el inicio de sus carreras profesionales.



Jorge Hernández

Associate Director en Robert Walters

“Los empleados Millennial tienen mucho en común con sus compañeros de generaciones anteriores en términos de qué les motiva y compromete a su trabajo. Sin embargo, las organizaciones corren el riesgo de desvincularse de sus trabajadores Millennial si no logran reconocer la gran importancia que otorgan a su evolución profesional”.

OPORTUNIDAD DE EJERCER INFLUENCIA

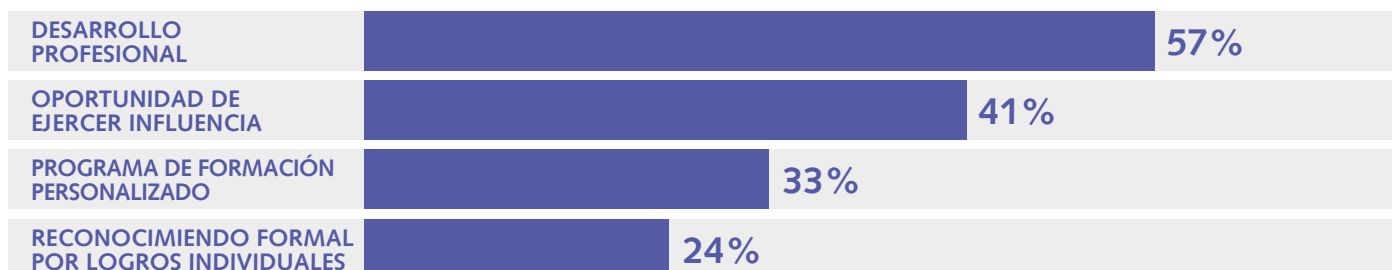
Tan sólo el 54% de las organizaciones ofrece la oportunidad a sus empleados de colaborar y ejercer influencia en nuevos proyectos para mantenerles motivados en su trabajo, a pesar de ser el segundo aspecto más apreciado por los Millennials con un 41%.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REGULARES Y RECONOCIMIENTO

El 47% de los Millennials declara recibir una evaluación formal de desempeño de su superior tan sólo una vez al año, a pesar de que al 74% le gustaría recibir al menos una evaluación formal cada 3-6 meses.

Los ambiciosos Millennials desean asimismo ser reconocidos públicamente por sus éxitos profesionales. El 24% de los Millennials valora el reconocimiento formal por logros individuales (como un premio al empleado del mes) como uno de los aspectos más importantes para sentirse comprometidos con su empresa.

¿Qué aspectos mantienen a los Millennials comprometidos con su trabajo?



¿QUÉ MOTIVA A LOS MILLENNIALS A CAMBIAR DE EMPLEO?

Las empresas deben conocer qué motiva a los profesionales Millennial a cambiar de trabajo, tanto para atraerlos como para conseguir retener a los que formen ya parte de la organización. Un puesto de trabajo más gratificante (27%) y un mayor salario o bonus (23%) son los dos factores más decisivos para los Millennials a la hora de aceptar un nuevo empleo.

UN PUESTO DE TRABAJO MÁS GRATIFICANTE

Durante la recesión económica gran parte de los Millennials tuvieron dificultades por encontrar un trabajo que cumpliera con sus expectativas. Un 30% reconoce haber tenido que renunciar a funciones de su interés para asegurar un trabajo. En el contexto actual, más favorable a realizar cambios profesionales, es probable que estén buscando un puesto de trabajo que se ajuste en mayor medida a sus ambiciones.

Las organizaciones que quieran retener a los profesionales Millennial deberán valorar la posibilidad de ofrecerles movilidad interna con el fin de que encuentren una posición que encaje mejor con sus objetivos profesionales, y más teniendo en cuenta que el 62% de los Millennials valora la posibilidad de rotar por diferentes departamentos o áreas de negocio como uno de los aspectos más importantes de su trabajo.

UN MAYOR SALARIO

A pesar de la relevancia de una cultura organizacional y de liderazgo abierta, los profesionales Millennial siguen altamente motivados por salarios o planes de incentivos generosos. Las empresas han de ser conscientes de este interés y mantener una actitud prudente a la hora de juzgar a los Millennials como una alternativa económica a empleados con mayor experiencia, dado que es probable que con esa estrategia les sea realmente complicado reclutar al mejor talento Millennial.

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN UN SEGUNDO PLANO

Para los Millennials, la conciliación de la vida laboral y familiar es de menor prioridad (14%) que un puesto de trabajo más gratificante (27%), un mayor salario o bonus (23%) y que unas mayores oportunidades de desarrollo profesional (22%) cuando valoran un nuevo empleo.

No obstante, esto no significa que los Millennials no valoren la conciliación de la vida laboral y familiar. Por el contrario, el 94% de los Millennials encuestados considera las políticas que fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar como uno de los aspectos más atractivos de su trabajo. Mientras que una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar es importante para conseguir la satisfacción laboral de los Millennials una vez contratados, ésta no resulta una estrategia efectiva para atraer su talento.

EXPERIENCIA PROFESIONAL FRENTE A UNA MAYOR TITULACIÓN

La menor prioridad de los Millennials es la oportunidad de obtener títulos, certificados o diplomas en el trabajo (<1%). Siendo la generación con mayor formación académica de la historia, contando en su mayoría con al menos un título universitario, los Millennials sienten una mayor atracción por ganar experiencia profesional que por conseguir títulos adicionales.

3 RAZONES PRINCIPALES POR LAS QUE LOS MILLENNIALS CAMBIAN DE TRABAJO



Raúl Herrero
Associate Director en Robert Walters

“Después de haber tenido que renunciar a sus expectativas salariales durante la recesión económica, la oferta de un paquete de compensación más atractivo puede ser una motivación eficaz para que los Millennials acepten un nuevo trabajo. Si las organizaciones quieren atraer y retener a los profesionales Millennial, es fundamental que se aseguren de estar ofreciendo un salario competitivo”.



30%

de los Millennials reconoce haber tenido que renunciar a funciones de su interés para asegurar un trabajo

27%

de los Millennials tendría una mayor disposición a cambiar de empleo para encontrar un puesto de trabajo más gratificante



27%

de los Millennials cree que la capacidad para resolver problemas es el aspecto más valorado por las organizaciones

74%

de los Millennials le gustaría recibir al menos una evaluación formal cada 3-6 meses

DIFERENCIAS INTERGENERACIONALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los Millennials tienen mucho en común con sus compañeros de generaciones anteriores, no obstante, existen diferencias significativas respecto al entorno de trabajo que desean y a la importancia que otorgan a las cualidades de sus compañeros.

Los Millennials prefieren un ambiente laboral más distendido donde la tecnología esté integrada de manera natural en las prácticas de trabajo. Otorgan un mayor relevancia a la capacidad para resolver problemas, a las habilidades comunicativas y para trabajar en equipo que a las habilidades técnicas, lo que resulta en una fuente potencial de desconexión entre ellos y sus empleadores.

78%

de los Millennials quiere un ambiente laboral participativo y divertido que incluya incentivos como eventos sociales y

LA IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES TÉCNICAS

Cuando se les pregunta acerca de cuál piensan es la habilidad más valorada por las organizaciones en un empleado, el 80% de los Millennials cree que su prioridad principal es que posea la capacidad para resolver problemas – coincidiendo así con la respuesta proporcionada por los empleadores.

Sin embargo, los Millennials subestiman la importancia que las organizaciones otorgan a las habilidades técnicas, considerándolas clave tan sólo el 22%. En contraposición, el 54% de los empleadores valora la destreza técnica como un aspecto crucial en un empleado.

ENCUENTROS SOCIALES CON COMPAÑEROS DE EQUIPO

Los Millennials tienen diferentes expectativas respecto al entorno de trabajo en comparación con sus compañeros de mayor edad. El 28% afirma que mantener un encuentro social con otros miembros del equipo fue una de las acciones más importantes de su proceso de inducción, en comparación con el 5% de los Baby Boomers.

El 78% de los Millennials valora como importante o muy importante un ambiente laboral participativo y divertido que incluya incentivos como eventos sociales y comida gratis, en contraste con el 62% de la Generación X y el 56% de los Baby Boomers.

TECNOLOGÍA

Los profesionales Millennials son igualmente distintos de sus compañeros de generaciones anteriores en sus actitudes respecto a la tecnología y redes sociales. El 36% de los Millennials considera que las organizaciones deberían promover el uso de las redes sociales entre sus empleados, frente al 25% de la Generación X y al 22% de los Baby Boomers.



Alexandre Coffin

Associate Director en Robert Walters

“Al invertir en nuevos sistemas, las organizaciones deben considerar los beneficios secundarios que una avanzada tecnología les puede proporcionar a la hora de atraer a los profesionales Millennials, más allá del beneficio directo al negocio. Una empresa dispuesta a mantener una moderna y actualizada tecnología puede resultar sumamente atractiva para los trabajadores Millennials”.

CÓMO DESARROLLAR A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL COMO FUTUROS LÍDERES

A medida que los Baby Boomers se acercan a la edad de jubilación, se está generando en el lugar de trabajo una movilidad profesional ascendente con un gran número de Millennials asumiendo posiciones de gestión. Atraer a estos managers y desarrollarlos como futuros líderes implicará sacar el máximo potencial a las habilidades y talento de su generación.

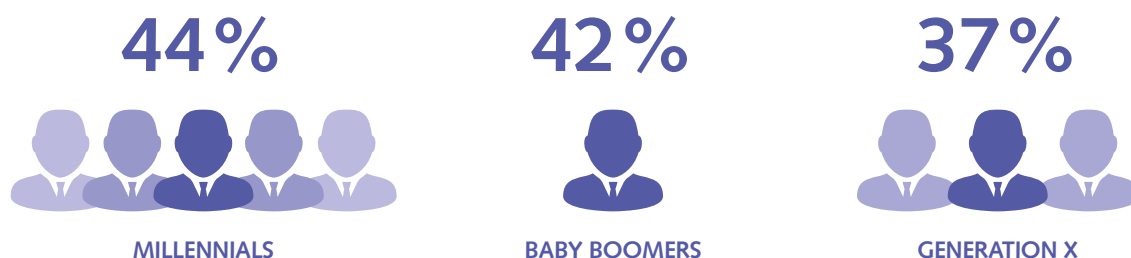
TRANSPARENCIA ANTE LA PROGRESIÓN LABORAL

Los Millennials no rehúyen de la responsabilidad, y desean saber qué necesitan conseguir para ganársela. De todas las generaciones encuestadas, sitúan en más alto valor la transparencia por encima de cómo podrían progresar en sus carreras profesionales. Todo Millennial encuestado manifiesta estar de acuerdo o plenamente de acuerdo en que sus superiores deben proveerles claras directrices sobre cómo conseguir bonus o promociones. El 80% de las organizaciones asegura informar a sus empleados de los objetivos a cumplir de cara a alcanzar promociones, bonus y desarrollo profesional.

56%

de los Millennials considera importante en su desarrollo profesional las oportunidades de movilidad internacional

Porcentaje de profesionales que creen que trabajarán para cinco o un menor número de empresas durante su vida laboral



A pesar de su reputación de desleales, los Millennials son la generación que espera tener un menor número de empleadores durante su trayectoria profesional. El 44% de los encuestados cree que trabajarán para cinco o un menor número de empresas antes de su jubilación, en comparación con el 37% de la Generación X y el 42% de los Baby Boomers. Asumiendo que una carrera profesional tiene una duración de alrededor de unos 45 años esto sugiere que muchos Millennials están dispuestos a dedicar hasta 10 años de su vida laboral a una sola compañía. Con esto en mente, invertir tiempo en la formación y desarrollo profesional de los empleados Millennial tiene el potencial de generar beneficios significativos para la compañía.

MOVILIDAD INTERNACIONAL

Uno de los efectos de ser nativos digitales es que los Millennials a menudo se ven a sí mismos como “ciudadanos del mundo”, creciendo en un entorno donde el acceso a internet significa que los límites geográficos son menos importantes de lo que fueron en el pasado. El 56% de los Millennials considera importante en su desarrollo profesional las oportunidades de movilidad internacional, en comparación con el 46% de la Generación X y el 38% de los Baby Boomers. Las organizaciones pueden abrazar este entusiasmo asegurando que los empleados Millennial ganen experiencia internacional dentro de la compañía, otorgándoles la experiencia necesaria para desempeñar posiciones de management en un futuro.



Maribel Rodríguez
Head of Interim Management & HR

“Si se gestiona de manera efectiva el deseo entre los Millennials por una rápida progresión profesional, éste se puede emplear para convertir a dichos empleados en unos líderes completos y entusiastas. Su afán de desarrollar una carrera en el extranjero brinda a las empresas la oportunidad única de cultivar una nueva generación de directivos con experiencia internacional “.





59%

de los empleados
ha vivido conflictos
intergeneracionales
en su lugar
de trabajo

FUENTES DE CONFLICTO INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

A medida que los Millennials constituyen una parte cada vez mayor en el lugar de trabajo, se ha convertido en un asunto de alta prioridad encontrar la forma de que las diferentes generaciones trabajen juntas de manera eficiente. Asegurando que los managers entiendan qué motiva a los profesionales de las distintas generaciones, cómo prefieren comunicarse e identificar las fuentes de conflicto más comunes resulta esencial para crear equipos intergeneracionales sólidos.



Andrés Jiménez de la Cuesta
Manager en Robert Walters

“Garantizar una buena comunicación entre los trabajadores de diferentes generaciones es clave para evitar y resolver conflictos laborales. Los managers deben ser conscientes de la variedad de formas en las que profesionales de distintas generaciones expresan sus problemas, y estar preparados para ayudar a la reducción de dicha brecha”.

TECNOLOGÍA

Los Millennials perciben la tecnología como la raíz de la mayoría de los conflictos que se originan en el lugar de trabajo. El 31% manifiesta que la frustración de los trabajadores más jóvenes con tecnologías rígidas o desfasadas ha sido la causa líder, tras la incapacidad de los trabajadores de mayor edad de entender las nuevas tecnologías (30%). Una idea que comparten con los empleadores, que sitúan a la tecnología como el detonador clave de los conflictos intergeneracionales que surgen en el ámbito laboral con un 49%.

29%

de los Millennials manifiesta haber vivido conflictos intergeneracionales a causa de las diferentes expectativas respecto al lugar de trabajo

AMBICIÓN TEMPRANA

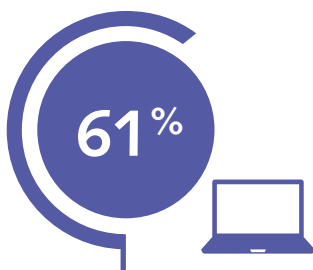
Por el contrario, para los Baby Boomers y los profesionales de la Generación X, la mayoría de los conflictos entre generaciones profesionales nacen de la ambición temprana de los empleados más jóvenes. El 26% de la Generación X y el 36% de los Baby Boomers sienten que la demanda de un rápido desarrollo profesional ha sido la causa líder de conflictos intergeneracionales en el lugar de trabajo.

Sin embargo, los Millennials no dudan en reconocer que la ambición y deseo de una rápida progresión de carrera por parte de los trabajadores jóvenes ha sido la causa de muchos conflictos en el trabajo, con el 24% de los encuestados considerándolo causa principal.

AMBIENTE LABORAL DESENFADADO

Empresas y trabajadores de todas las generaciones coinciden en que las diferentes expectativas respecto al lugar de trabajo, en particular en las generaciones más jóvenes que desean un ambiente laboral más desenfadado, también ha resultado un factor determinante en la aparición de conflictos entre diferentes generaciones de trabajadores. El 29% de los Millennials manifiesta haber vivido conflictos intergeneracionales a causa de las diferentes expectativas respecto al lugar de trabajo.

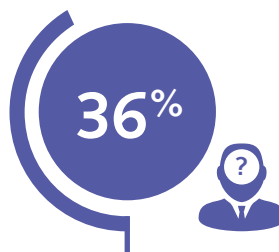
Principales fuentes de conflicto intergeneracional en el lugar de trabajo



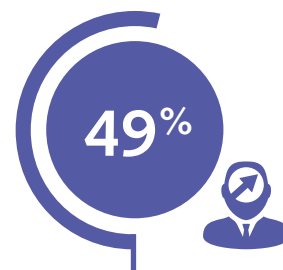
MILLENNIALS
TECNOLOGÍA (61%)



GENERATION X
DEMANDA DE UN RÁPIDO
DESARROLLO PROFESIONAL
(26%)



BABY BOOMERS
DEMANDA DE UN RÁPIDO
DESARROLLO PROFESIONAL
(36%)



EMPRESAS
TECNOLOGÍA (49%)

¿QUÉ PAPEL JUEGA LA TECNOLOGÍA A LA HORA DE ATRAER Y RETENER A LOS PROFESIONALES MILLENNIAL?

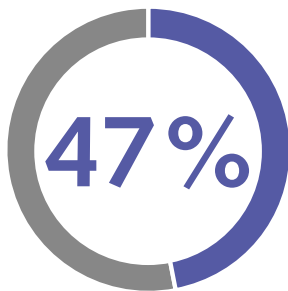
Como la primera generación nacida durante la aparición del mundo digital, los Millennials están considerados como la generación más adepta a la tecnología en el lugar de trabajo.

Los Millennials son competentes en el uso de la tecnología y entusiastas a la hora de hacerla parte de su crecimiento profesional. El 43% sostiene que estaría más dispuesto a aceptar un trabajo en el que el empleador utiliza la misma tecnología que ellos. Por tanto, mantener una actitud abierta ante la adquisición de las tecnologías y plataformas más avanzadas puede dar una ventaja competitiva a las empresas en la atracción de estos profesionales.

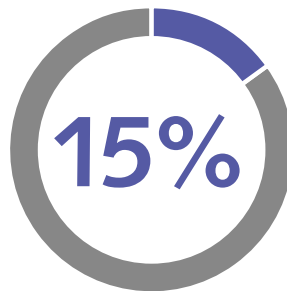
Los Millennials son asimismo los más acérrimos en la compra de nuevas tecnologías a pesar de que tengan un alto coste para las organizaciones. El 47% piensa que es la estrategia más adecuada, reflejando el hecho de que se trata de la primera generación nacida en la época digital, mantenerse actualizado es una prioridad para ellos, y por tanto consideran que los empleadores deben mantener la misma actitud. Sin embargo, tan sólo el 15% de las empresas trata de adoptar las últimas tecnologías cuando el desembolso inicial es elevado.

43%

de los Millennials estaría más dispuesto a aceptar un trabajo donde el empleador utiliza la misma tecnología que ellos



DE LOS MILLENNIALS CONSIDERA QUE LAS EMPRESAS DEBEN ADQUIRIR SIEMPRE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, AUNQUE EL COSTE SEA ALTO



DE LAS EMPRESAS TRATA DE ADOPTAR LA ÚLTIMAS TECNOLOGÍAS, AUNQUE EL DESEMBOLSO INICIAL SEA ELEVADO

Los Millennials se sienten atraídos asimismo por un lugar de trabajo digitalizado. Una actitud que comparten en gran medida con las organizaciones ya que un 38% cree que se debería promover el uso de las redes sociales en el ámbito laboral. Sin embargo, este último aspecto polariza opiniones, con un 31% de los Millennials en contra de que los empleadores apliquen una política de este tipo.



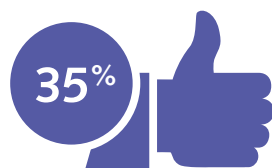
Mónica Segura
Manager en Robert Walters

“Los Millennials son, con diferencia, los usuarios más activos en el uso de las redes sociales, sin embargo, no son unánimes en su deseo de incorporarlas a su vida profesional. Para una gran parte de ellos, las redes sociales deben reservarse a su vida personal por lo que la promoción de su uso por parte de las organizaciones ha de hacerse de manera cautelosa”.

¿Deberían las empresas promover el uso de las redes sociales en el trabajo?



DE LOS MILLENNIALS DICE “NO”



DE LOS MILLENNIALS DICE “SÍ”

HALLAZGOS CLAVE

ATRACCIÓN DEL TALENTO

Atraer los mejores profesionales Millennial empieza con entender qué les motiva. Un salario competitivo, una progresión profesional y un lugar de trabajo que fomente el uso de las últimas tecnologías son alta prioridad para Millennials a la hora de buscar trabajo.

Implantar unas políticas de desarrollo profesional claras en la compañía cuando se anuncia un nuevo empleo así como durante el proceso de selección es una estrategia efectiva para asegurar el mejor talento Millennial.

PRIMERAS IMPRESIONES

Los Millennials son ambiciosos y dan mucha importancia a un lugar de trabajo desenfadado. Dar a los profesionales Millennials la oportunidad de conocer a sus nuevos compañeros en un ambiente social como parte de su programa de inducción es una manera efectiva de integrarlos en el equipo.

RETENCIÓN DEL TALENTO

Para retener a los profesionales Millennial, los empleadores deben mostrar un compromiso continuo con su desarrollo de carrera al igual que promover la colaboración y comunicación con sus superiores de manera regular. Llevar a cabo evaluaciones de desempeño al menos cada 6 meses demostrará a los profesionales Millennial que su rendimiento y desarrollo profesional es una prioridad para la organización, y ayudará significativamente a su retención. Asimismo, darles la oportunidad de ejercer influencia en los proyectos les mantendrá altamente motivados.

CAMBIOS PROFESIONALES

Los Millennials se sintieron forzados a aceptar puestos de trabajo que no les motivaban durante la recesión económica, por lo que con la mejora de la economía están dispuestos a perseguir sus ambiciones profesionales. Una posición que reúna funciones de su interés y les ofrezca un mayor salario será decisiva en el cambio profesional de los Millennials.

Ofrecer a los profesionales Millennial la oportunidades de rotar dentro de las diferentes áreas del negocio podría ayudar a evitar estos cambios profesionales.

DESARROLLANDO FUTUROS LÍDERES

Los Millennials son la generación más abierta a la movilidad internacional en sus carreras profesionales. Esta disposición brinda a las organizaciones la oportunidad sin precedentes de conseguir una nueva generación de managers con experiencia directiva a nivel global.

La oferta de una movilidad internacional es una herramienta de motivación con un gran potencial de cara a atraer a los profesionales Millennial, y una oportunidad para que las empresas retengan a unos futuros líderes ya que contarán con una amplia visión de cómo funciona el negocio.

DIFERENCIAS GENERACIONALES

Los Millennials consideran la tecnología como un factor clave de conflicto laboral entre las diferentes generaciones. Esta problemática puede ser motivo de frustración para las nuevas generaciones debido al uso de sistemas anticuados así como para las generaciones más avanzadas en su lucha por adaptarse a las nuevas tecnologías.

En cualquier caso, asegurarse de que se imparta una formación adecuada a todas las generaciones existentes en la empresa para garantizar que sea un uso efectivo de todos las herramientas tecnológicas será clave para prevenir que dichos conflictos afecten a la productividad.

EL PAPEL DE LA TECNOLOGÍA

Los Millennials se muestran entusiastas a la hora de trabajar con empresas que utilicen la tecnología más avanzada e innovadora. Los Millennials han crecido adaptándose a las nuevas tecnologías a lo largo de sus vidas y por tanto, espera que sus empleadores hagan lo mismo.

Mientras invertir en sistemas innovadores y de alto coste con el único objetivo de atraer a los profesionales Millennial resulta poco práctico, cuando las organizaciones invierten en nuevas tecnologías por otras razones, es reseñable destacar que esta inversión sí ayuda en la atracción de estos profesionales.



ROBERT WALTERS INSIGHT SERIES

El informe Atraer y Retener a los Profesionales Millennial forma parte de los Robert Walters Insight Series, un conjunto de informes destinados a ayudar a las organizaciones en sus estrategias de búsquedas de selección a través de la investigación de cuestiones clave en la gestión del talento.

Si quieres sugerir nuevas temáticas de interés con el fin de que las abordemos en un futuro, por favor, envíanos un email a contact@robertwalters.com.

CONTACTO

Si deseas obtener más información sobre el informe Atraer y Retener a los Profesionales Millennial, por favor, contacta con Marco Laveda, Managing Director en Robert Walters, en el correo marco.laveda@robertwalters.com o ponte en contacto con nuestras oficinas:

Madrid

Paseo de la Castellana nº 13
4ª planta
28046 Madrid
T +34 91 309 79 88

Barcelona

Passeig de Gràcia nº 55-57
3ª planta
08007 Barcelona
T + 34 932 163 000

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM